

Derechos conquistados

por l@s trabajador@s LGBTI

en América Latina



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
國際公務勞運

Apoyo de:



Texto sobre los derechos conquistados por l@s trabajador@s LGBTI en los países de América Latina incluyendo derechos de seguridad social y derechos del/a trabajador/a¹.

Las cuestiones de orientación sexual² e identidad de género³ ganan cada día más visibilidad. Esta mayor visibilidad incluye el mundo del trabajo, sobre todo si se toma en cuenta las acciones de los sindicatos de trabajador@s por los derechos LGBTI. Hoy en día, es imposible pensar en reivindicaciones de los derechos laborales o rondas de negociación colectiva de trabajo sin la inclusión de los derechos de l@s trabajador@s LGBTI - Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales e Intersexos.

Con base en la reflexión de los derechos de l@s trabajador@s LGBTI en las Américas, la Internacional de Servicios Públicos (ISP), desea ayudar a los sindicatos, sobre todo en esta parte del mundo (pero no solamente), a reconocer la necesidad de esta agenda para el logro en sus países de la igualdad de derechos para l@s trabajador@s, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Con el conocimiento de que la discriminación y la exclusión basada en prejuicios afectan principalmente a las personas trans, que son marginadas en el mercado de trabajo y, a menudo tienen que depender de familiares o amigos para obtener ingresos o convertirse en profesionales de sexo, la ISP también gustaría que sus afiliadas en las Américas reconozcan este mecanismo

¹ La construcción de ese texto fue realizada con la colaboración de grupos LGBTI de la América Latina por medio de respuestas a un breve cuestionario. Lamentablemente, encontramos dificultades con el acceso a los países del Caribe de habla inglesa y otras naciones que no respondieron el cuestionario.

² “Comprendemos la orientación sexual como una referencia a la capacidad de cada persona de tener una profunda atracción emocional, afectiva o sexual por individuos de sexo diferente, del mismo sexo o de más de un sexo, así como tener relaciones íntimas y sexuales con esas personas”. Principios De Yogyakarta – Indonesia – Noviembre de 2006.

³ “Comprendemos como identidad de género a la profunda experiencia sentida interna e individualmente del género de cada persona, que puede o no corresponder al sexo atribuido en el nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que puede incluir, por elección libre, la modificación de la apariencia o función corporal por medios médicos, quirúrgicos u otros) y otras expresiones del género, inclusive vestimenta, modo de hablar y amaneramientos.” Ídem

para ayudar a las personas trans en conseguir el acceso a la educación y las habilidades del mercado de trabajo y a actuar por la plena inclusión de las personas trans en el mercado laboral.

Es importante destacar que la discusión sobre los derechos LGBTI en el mundo del trabajo se encuentra respaldada por un conjunto de acciones en el ámbito de las Naciones Unidas (ONU), a partir de algunas convenciones, resoluciones, pactos y documentos producidos por la Oficina del Alto Comisariado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos – ACNUDH, además, obviamente, del conjunto de leyes que los países paulatinamente produjeron a partir de las acciones de defensa de los sindicatos y del movimiento LGBTI.

De esta manera, el afinamiento de las agendas de los sindicatos y del Movimiento LGBTI es de fundamental importancia para las mejoras de la ciudadanía de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales e Intersexos en todos los ámbitos de sus vidas, especialmente en el mundo del trabajo. Más aún, es importante que l@s trabajador@s LGBTI estén asociad@s a sus sindicatos. Esa consciencia es esencial para el fortalecimiento y creación de ambientes de trabajo respetuosos y libres de estigmas y de discriminación. Es una calle de doble mano: el sindicato aprende con el movimiento LGBTI y el movimiento LGBTI con el sindicato... ¡y todos ganan con eso!

La lucha por la igualdad de derechos en el ámbito del mundo del trabajo cuenta con la Convención 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT–, sobre la no discriminación en el empleo y ocupación y la Recomendación 200, también de la OIT, que establece los principios que deben guiar la respuesta al VIH y al Sida en el ambiente de trabajo, particularmente los de la no discriminación e igualdad de género.

El documento *Born Free and Equal: Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law*⁴, producido por el ACNUDH, refuerza al artículo 6 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales que dice:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho (...)y que el Pacto prohíbe

⁴ Nacidos Libres e Iguales – Orientación Sexual e Identidad de Género en el Régimen Internacional de Derechos Humanos – Naciones Unidas, 2012.

discriminación en el acceso y manutención del empleo basado en la (...) orientación sexual.

Así, el Estado tiene la obligación de garantizar que el derecho al trabajo se ejerza sin ningún tipo de discriminación. Cualquier dificultad impuesta en el acceso al mercado de trabajo y a los medios y derechos para la obtención del empleo constituye una violación del Pacto.

El informe “Homofobia Estatal” de 2014, de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales – ILGA, trae la información de que 61 países prohíben la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual. En las Américas tenemos: Bolivia, algunos municipios y provincias en la Argentina, algunas partes de Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Venezuela, Uruguay, Canadá y algunas regiones de los Estados Unidos.⁵

Un importante ejemplo de legislación que reglamenta la prohibición de la discriminación por orientación sexual e identidad de género es la orden ejecutiva de protección a los funcionarios LGBTI que trabajan para empresas con contratos federales en los **Estados Unidos** firmada por el presidente Barack Obama en julio de 2014. Esa medida afectará a cerca de 24.000 empresas y según el Instituto Williams de la *UCLA Law School*⁶ se estima que esa medida ampliará la protección a cerca de 14 millones de trabajadores. En los Estados Unidos aproximadamente 20 estados y más de 200 gobiernos locales ya prohíben la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual, como así también la mayoría de las empresas del ranking de las 500 principales organizaciones de la revista *Fortune*.

En **Cuba** la única legislación que reconoce explícitamente los derechos de las personas homosexuales es la Ley N°.116 del Código de Trabajo, efectiva desde junio de 2014. El inciso B del Artículo 2 se refiere a la discriminación en el ámbito del trabajo: “Todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene el derecho de obtener un trabajo atendiendo las exigencias de la economía y a su decisión, tanto en el sector público, como en el privado; sin discriminación por el color de piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, deficiencia o cualquier otra distinción que hiera la dignidad humana”. Esa inclusión fue posible gracias a las demandas hechas por

⁵ http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_SSHR_2014_Eng.pdf

⁶ <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/>

l@s trabajadore@s y activistas de todo el país, como parte del amplio proceso de consulta popular al cual fue sometido el anteproyecto del Código del Trabajo en 2013. En relación a la seguridad social, esta no es negada para ninguna persona con ciudadanía cubana; ella es universal y gratuita. Mientras tanto, hay un vacío legal con respecto al reconocimiento de las familias homoparentales y las relaciones de parentesco que de ellas derivan. Esto implica que no hay apoyo material o legal en caso de enfermedad o viudez para parejas del mismo sexo, ni reconocimiento de los derechos y deberes compartidos frente a niños y adolescentes de estas familias.

En cuanto a los derechos laborales LGBTI en **Chile**, la Ley de No Discriminación (conocida como Ley Zamudio)⁷ – introducida en el país después de que un joven homosexual, Daniel Zamudio, murió después de ser atacado y golpeado en Santiago, Chile, en un ataque anti-gay por jóvenes neonazis en 2012 – garantiza los mismos, aunque sea necesaria una especificación mayor para que se incorpore también en el Código de Trabajo y además en el Estatuto Administrativo (sector estatal). En el escenario posterior a la Ley de No Discriminación, muchas empresas y organismos públicos implementaron, por iniciativa propia, prácticas de respeto a la inclusión. En relación a la seguridad social, los derechos específicos quedarán mejor resguardados en el Acuerdo General sobre las Parejas que Conviven (*Acuerdo de Vida em Pareja*)⁸ un paquete de medidas legislativas, de las cuales la primera parte estaba convenida y los pasos posteriores se encuentran todavía en discusión en el Parlamento. Además en Chile, no existe ley de matrimonio igualitario.

En **Colombia**, mediante las varias sentencias de la Corte Constitucional, se consiguió avanzar en los derechos para las personas LGBTI, particularmente desde la nueva Constitución de 1991. A partir de allí, se abrieron muchas posibilidades relacionadas al trabajo y para el respeto a los derechos humanos de las personas LGBTI. Una que merece ser mencionada es que l@s profesore@s LGBTI ya no pueden ser retirad@s de sus cargos en función de su orientación sexual e identidad de género. En otra sentencia, la Corte amparó el derecho de que LGBTI pertenezcan a las Fuerzas Armadas del país, con base en el derecho al libre desarrollo de la personalidad y de la libertad de elegir la profesión,

⁷ <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

⁸ http://www.senado.cl/sala-aprueba-en-general-proyecto-que-crea-el-acuerdo-de-vida-en-pareja/prontus_senado/2014-01-07/153814.html

oficio o trabajo consagrados en la misma Carta Magna. En relación a la cuestión de la seguridad social, fueron protegidos, entre otros, el derecho de inscribir al compañero para recibir los derechos resultantes.

En la República Argentina hay una situación contradictoria respecto a los derechos LGBTI. A pesar de tener leyes muy adelantadas que garantizan el casamiento entre personas del mismo sexo, adopción y cambios de nombre y género para las personas trans, y aún de contar con la ley 23.592⁹ Antidiscriminación, el ámbito de trabajo todavía es un problema para el movimiento LGBTI argentino. Los activistas siguen luchando por una modificación de ley antidiscriminatoria, que incluya a la orientación sexual e identidad y expresión de género, porque aún con los avances legislativos, las situaciones de violencia y prejuicios, incluso en el trabajo, son aún grandes. Continúan gestionando ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo para que las resoluciones sean más claras en cuanto a la discriminación contra los empleados LGBTI en el lugar de trabajo, hacia el desarrollo de guías sobre buenas prácticas en las empresas para prevenir y combatir la discriminación contra las personas LGBTI, de incentivos fiscales para la contratación de personas trans, entre otras acciones. Para trabajar con las dificultades en el acceso al empleo, se está implementando el Programa de Inclusión Laboral Trans de la Secretaría de Empleo, que incluye prestaciones de formación, capacitación, economía social y conexión con empleadores/as para búsqueda de puestos de trabajo. El Programa cuenta con alrededor de 900 personas trans inscriptas. Por otra parte, el INADI y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación articulan con los sindicatos, como actores clave en su rol de defender y garantizar los derechos de trabajadores y trabajadoras. Con el objetivo de generar espacios de trabajo plurales, democráticos y habilitantes para el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, se firmó el acta “Compromiso Intersindical por la Diversidad Sexual”, entre al menos 60 sindicatos.

México es un país constituido como una Federación. Existen, por lo tanto, leyes federales, estatales y locales. En el nivel federal no existe ninguna legislación con respecto a l@s trabajador@s LGBTI en el ámbito del mundo del trabajo. No obstante, a nivel del estado de

⁹ <http://www.eco.unrc.edu.ar/wp-content/uploads/2010/06/Bravo-Alliney.2010.pdf>

Quintana Roo, Coahuila y local del Distrito Federal (Ciudad de México) y algunas otras pocas regiones tienen leyes que permiten a las parejas del mismo sexo casarse o registrarse como pareja. Esto también significa que si una de las personas cuenta con seguro social, puede incluir a su cónyuge. El matrimonio igualitario dio condiciones de cuestionar, de manera inequívoca, el marco legal de la seguridad social en relación a las familias y dependientes económicos. Esto generó una reforma en la Ley del IMSS - Instituto Mexicano de Seguro Social¹⁰ en el principio de la no discriminación y en el reconocimiento de los derechos del casamiento en cuestión.

En **Costa Rica** el Ministerio de Trabajo emitió la Orientación para Prevenir y Combatir la Discriminación basada en la Orientación Sexual e Identidad de Género - No. 025-2012¹¹. Por otra parte, este año, la Caja Costarricense de Seguridad Social - CCSS - aprobó el seguro indirecto para parejas del mismo sexo. A pesar de no estar aún reglamentado, ese seguro está aprobado por el Consejo de Administración de la CCSS. Sumado a eso, se incluyó a partir de la defensa ejercida por las organizaciones de la sociedad civil en la Directriz 2002-2010 del Consejo de Salud Ocupacional para el manejo y abordaje del VIH en el ámbito del trabajo un artículo que prohíbe la discriminación. Sin embargo, esa directriz ha sido mal promovida y muchas empresas no la conocen aun.

En **Uruguay**, la Ley N° 17.817 de 2004 – Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación, dispone en su Artículo 2: “Para los fines de esta Ley, discriminación significa cualquier distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral basada en raza, color, religión, nacionalidad u origen étnico, deficiencia, apariencia estética, género, orientación e identidad sexual, que tiene por objetivo o efecto, anular o restringir el reconocimiento, gozo o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en los campos político, económico, social, cultural o cualquier otro campo de la vida pública”¹². Sin embargo, el principal objetivo de esta ley no es penalizar este tipo de discriminación, sino la creación de un Comité de Honor de la Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación, proporcionando un marco para sus tareas y funciones.

¹⁰ <http://www.imss.gob.mx/>

¹¹ <http://www.cipacdh.org/pdf/directriz.pdf>

¹² <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=17817&Anchor=>

Existe en **Venezuela** la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras¹³ de 2012 que, en el artículo 21, dice que son contrarias a los principios de esa ley las prácticas de discriminación, prohibiendo toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo basadas en razones (...) de la orientación sexual (...) impidiendo el derecho al trabajo que contraría los principios constitucionales.

En **Ecuador**, el año de 1997 – en el que se despenalizó la homosexualidad – puede ser considerado como un punto de inflexión en la historia de los derechos LGBTI. Un nuevo marco es la Constitución de 2008, que incluyó el reconocimiento de algunos derechos LGBTI, como la igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual, (que ya estaba contemplada en la legislación previa), y se suma a la identidad de género, con reconocimiento específico de las personas trans. El más reciente marco en relación a las cuestiones de trabajo y seguridad social fue la solicitud formal al Estado, en 2011, de montepío y seguro de desempleo de una pareja del mismo sexo.

En **Paraguay**, la homosexualidad es legal, pero el país no tiene una legislación laboral que incluya los derechos LGBTI. Las parejas del mismo sexo y las familias, sin embargo, no son elegibles para todas las protecciones sociales y legales disponibles para las parejas heterosexuales.

En **Brasil** en 2000, el Ministerio Público Federal juzgó una acción civil pública en Porto Alegre requiriendo que el INSS reconociera el derecho de Seguro Social de personas LGBTI. El pedido fue aprobado con expedición de una medida cautelar obligando al Instituto Nacional de Seguro Social - INSS - a conceder los beneficios. El alcance de la decisión fue a nivel nacional, beneficiando a parejas del mismo sexo en cualquier parte de Brasil. En el ámbito del régimen del Seguro Social propio de los servidores estatales y municipales, se aprobaron en los últimos años varias leyes garantizando la igualdad de beneficios entre compañer@s del mismo sexo. Se pueden encontrar ejemplos en los estados de San Pablo y Paraná y en los municipios de Recife, Río de Janeiro, Pelotas, João Pessoa, Belo Horizonte, Porto Alegre, Fortaleza y otros.

Aún antes de la aprobación por el Supremo Tribunal Federal en 2012 del matrimonio entre personas del mismo sexo, varias empresas,

¹³ <http://pt.slideshare.net/japarram/ley-orgnica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-2012>

evidentemente estatales, reconocieron el beneficio para las parejas del mismo sexo en sus planes privados de Seguro Social, tales como la Petrobras, Radiobras, Banco do Brasil, Caixa Económica Federal y BNDES.

Nicaragua no cuenta con mejoras legislativas y/o acuerdos sindicales que protejan los derechos de trabajo de las personas LGBTI más allá de la norma general en la Constitución del país. La Constitución (versión 2014) sólo prohíbe la discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, género,, idioma, religión, opinión, nacionalidad, condición económica o social. Desde 2008, la homosexualidad es legal.

En **Guatemala** no existen derechos del trabajador específicos para la comunidad LGBTI.

En **Honduras** no existe ninguna conquista o legislación para l@s trabajadore@s LGBTI. Tampoco hay seguridad social para personas LGBTI. Las posibilidades de encontrar un trabajo siendo abiertamente LGBTI son escasas, así, además hay un alto grado de estigma y discriminación. Emplead@s LGBTI se ven obligados a “permanecer en el armario” sin ninguna visibilidad.

En América Central, el fundamentalismo religioso está creciendo y este parece ser el desarrollo más importante que afecta a las personas LGBTI y sus derechos. El secularismo de muchos Estados parece estar en riesgo. Es necesario más apoyo de los gobiernos de América Central expresado en acciones más concretas contra la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género.

Los derechos humanos son los derechos de tod@s@s trabajador@s. Cuando alguien es asediado o excluido del lugar de trabajo a causa de su orientación sexual o identidad de género, es una violación de los derechos humanos y los derechos laborales.

ISP – Abril 2015

***Esperamos que en una próxima publicación,
podemos incluir información más detallada acerca
de la situación de las personas LGBTI en los Estados
Unidos, Canadá y el Caribe, cuando ya tenemos la
plena integración de l@s nominad@s de
estas regiones al comité regional LGBTI
de la ISP***

